

## مقدمة

١- يقر معيار الأداء ٢ بأن تعقب النمو الاقتصادي من خلال إنشاء فرص التوظيف وإدارة الدخل يجب أن يتعادل مع حماية الحقوق الأساسية للعمال. وتمثل القوى العاملة أحد الأصول القيمة لأي نشاط عمل، هذا بالإضافة إلى أن العلاقة الجيدة بين العامل والإدارة تعد أحد مقومات استمرارية النشاط التجاري. ذلك أن الإخفاق في دعم وتعزيز العلاقة الجيدة بين العامل والإدارة من شأنه أن يؤدي إلى تقويض مشاعر الالتزام لدى العامل واستمراره في العمل، كما قد يُعرض المشروع للخطر. وعلى النقيض من ذلك، فمن خلال العلاقة البناءة بين العامل والإدارة والإنصاف في التعامل مع العمال وتوفير ظروف العمل الصحية والأمنة – يتمكن المتعاملون من تحقيق منافع ملموسة، مثل تحسين الكفاءة والإنتاجية في عمليات التشغيل.

٢- تستند المتطلبات الواردة في معيار الأداء هذا بشكل جزئي إلى عدد من الإرشادات الخاصة بالاتفاقات الدولية والتي تم التفاوض بشأنها من قبل منظمة العمل الدولية (ILO) والأمم المتحدة<sup>1</sup> (UN).

## الأهداف

- صياغة حدود العلاقة بين العامل والإدارة والحفاظ عليها وتحسينها
- تعزيز المعاملة المنصفة مع العمال وعدم التمييز وكافؤ الفرص بين العمال والالتزام بقوانين العمل والتوظيف الوطنية
- حماية القوة العاملة من خلال التعامل مع عمل الأطفال والعمل الجبري
- تعزيز ظروف العمل الآمنة والصحية وحماية العمال وتحسين مستواهم الصحي

## نطاق التطبيق

٣- يتم وضع أسس تطبيق معيار الأداء هذا أثناء عملية التقييم الاجتماعي والبيئي، في حين تتم إدارة عملية تنفيذ الإجراءات اللازمة للوفاء بالمتطلبات الخاصة بمعيار الأداء هذا من خلال نظام الإدارة الاجتماعية والبيئية الخاص بالمتعامل. تم توضيح متطلبات التقييم ونظام الإدارة في معيار الأداء 1.

٤- من خلال هذا الأداء، يتم استخدام مصطلح "العمال" للإشارة إلى الموظفين العاملين لدى المتعامل بالإضافة إلى أنواع معينة من العمال غير الموظفين وفقاً لما هو موضح في الفقرة ١٧. يختلف تطبيق معيار الأداء هذا تبعاً لفئة العمال على النحو التالي:

- **الموظفون:** تنطبق كافة متطلبات معيار الأداء هذا، فيما عدا المتطلبات الواردة في الفقرتين ١٧ و ١٨.
- **العمال غير الموظفين:** تنطبق عليهم متطلبات الفقرة ١٧

٥- تمت معالجة قضايا سلسلة الإمداد<sup>2</sup> في الفقرة ١٨.

<sup>1</sup> تتمثل هذه الاتفاقيات فيما يلي:

اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي  
اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 98 الخاصة بالتنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية  
اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 29 الخاصة بالسخرة  
اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 105 الخاصة بتحريم السخرة  
اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 138 الخاصة بالحد الأدنى لسن الاستخدام  
اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 الخاصة بأسوأ أشكال عمل الأطفال  
اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 100 الخاصة بالمساواة في الأجور  
اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 111 الخاصة بمنع التمييز في العمل وشغل الوظائف  
اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل، المادة 32.1

## المتطلبات

### ظروف العمل وإدارة العلاقة مع العامل

#### سياسة الموارد البشرية

٦- ينتهج المتعامل سياسة الموارد البشرية المناسبة لحجم نشاطه والقوى العاملة لديه بما يجعل أسلوبه في إدارة الموظفين متوافقاً مع متطلبات معيار الأداء هذا. كما يلتزم المتعامل - بمقتضى هذه السياسة - بتزويد الموظفين بالمعلومات المتعلقة بحقوقهم بموجب قانون العمل والتوظيف الوطني، بما في ذلك الحقوق المتعلقة بالأجور والمنافع. يراعى أن تتم صياغة هذه السياسة بحيث تكون واضحة ومفهومة للموظفين، على أن يتم توضيحها وجعلها في متناول أي موظف عند تعيينه.

#### علاقة العمل

٧- يلتزم المتعامل بتوثيق ظروف العمل وشروط التوظيف وتوفيرها لجميع الموظفين والعمال الذين تعاقد معهم مباشرة، بما في ذلك استحقاقهم للأجور وأية منافع أخرى.

#### ظروف العمل وشروط التوظيف

٨- إذا كان المتعامل طرفاً في أية اتفاقية من اتفاقيات المفاوضات الجماعية مع أية منظمة عمالية، فيجب الالتزام بهذه الاتفاقية. إذا كانت هذه الاتفاقيات غير موجودة أو لا تتعامل مع ظروف العمل وشروط التوظيف (مثل الأجور أو المنافع أو ساعات العمل أو ترتيبات الأعمال الإضافية وتعويض الأعمال الإضافية أو الإجازات المرضية أو إجازات الوضع أو العطلة أو الإجازة)، فعلى المتعامل أن يوفر ظروف العمل وشروط التوظيف المعقولة والتي تتوافق بحد أدنى مع القانون الوطني.

#### المنظمات العمالية

٩- على المتعامل أن يلتزم بالقانون الوطني متى كان هذا القانون يقر بحق العمال في تشكيل منظمات عمالية والانضمام إليها مع حرية الاختيار ودون أي تدخل، وكذلك حق المفاوضات الجماعية. أما إذا كان القانون الوطني يقيد تشكيل المنظمات العمالية، فعلى المتعامل أن يبتح وسائل أخرى للعمال لتوفير قناة للتعبير عن مظلهم وحماية الحقوق المتعلقة بظروف العمل وشروط التوظيف.

١٠- وعلى المتعامل في كلتا الحالتين الموضحتين في الفقرة ٩، وفي حالة عدم ورود نص معني بذلك في القانون الوطني، ألا يحول دون سعي العمال لإنشاء المنظمات العمالية أو الانضمام إليها وفقاً للاختيار الحر أو منعهم من إجراء المفاوضات الجماعية، كما لا يحق له التمييز بين العمال أو الانتقام من العمال المشاركين أو الساعين نحو المشاركة في مثل هذه المنظمات والمفاوضة الجماعية. وعلى المتعامل أيضاً أن يتعاون مع الهيئات الممثلة للعمال. هذا ومن المتوقع أن تمثل منظمات العمال عمال القوى العاملة بشكل عادل.

#### عدم التمييز وتكافؤ الفرص

١١- يتعهد المتعامل بعدم اتخاذ قرارات التوظيف استناداً إلى السمات الشخصية غير المرتبطة بمتطلبات الوظيفة الجوهرية. كما يلتزم بإقامة علاقات عمل تستند إلى مبدأ تكافؤ الفرص والمعاملة المنصفة وعدم تبني أية سياسة من شأنها التمييز فيما يتعلق بجوانب علاقات العمل المختلفة، بما في ذلك التوظيف والاستخدام والتعويض (بما في ذلك الأجور والمنافع) وظروف العمل وشروط التوظيف والحق في الحصول على التدريب والترقيات وإنهاء الخدمة أو التقاعد والنظام المعمول به. وفي الدول التي ينص فيها القانون الوطني على عدم التمييز في التوظيف، يتعين على المتعامل الالتزام بهذا القانون الوطني. أما إذا لم ترد نصوص في القوانين الوطنية بشأن عدم التمييز في التوظيف، فعلى المتعامل أن يلتزم بهذا المعيار، علماً بأنه لا تدخل إجراءات الحماية الخاصة أو المساعدة على تصحيح أي تمييز سابق أو اختيار لوظيفة معينة استناداً إلى المتطلبات الجوهرية لتلك الوظيفة ضمن أشكال التمييز.

### تخفيض النفقات

١٢- على المتعامل أن يطور خطة لتخفيف حدة الآثار الضارة الناجمة عن تخفيض نفقات الموظفين، وذلك في حالة توقعه إلغاء عدد كبير من الوظائف أو تسريح عدد كبير من الموظفين. وترتكز هذه الخطة على مبدأ عدم التمييز وأن تعكس في الوقت نفسه تشاور المتعامل مع الموظفين والمنظمات الخاصة بها والحكومة، حيثما كان ذلك مناسباً.

### آلية التظلمات

١٣- يتعهد المتعامل بتوفير آلية تظلمات للعمال ( والمنظمات الخاصة بهم، في حالة وجودها) لمناقشة القضايا المعقولة المرتبطة بموقع العمل. وعليه أيضاً أن يُخطر جميع العمال بالآلية التظلمات عند تعيينهم وأن يجعل تلك الآلية في متناولهم جميعاً. يجب أن تشمل هذه الآلية على مستوى إداري مناسب وحل تلك القضايا بشكل فوري باستخدام عملية تتسم بالوضوح والشفافية. وترجع التقييمات الاسترجاعية إلى الأطراف المعنية دون التعرض لآلية عقوبات. ويجب ألا تعوق هذه الآلية الوصول إلى الوسائل القضائية أو الإدارية التي يجوز توفيرها بمقتضى القانون أو عبر إجراءات التحكيم الحالية أو تقوم مقام آليات التظلمات التي يتم توفيرها بموجب الاتفاقيات الجماعية.

### حماية القوى العاملة

#### عمل الأطفال

١٤- يتعهد المتعامل بعدم توظيف الأطفال بطريقة استغلالية من الناحية الاقتصادية أو بشكل يعرضهم للمخاطر أو يعوق تعليم الطفل أو يصاحبه ضرر بصحة الطفل سواء من الناحية الجسدية أم العقلية أم الروحية أم الأخلاقية أو يضر بنموه الاجتماعي. وإذا ورد بالقوانين الوطنية نصوص متعلقة بتوظيف القاصرين، فعلى المتعامل أن يتبع القوانين السارية الخاصة بالمتعاملين. هذا ويحظر توظيف الأطفال دون ١٨ عاماً في الأعمال الخطرة.

#### العمل الجبري

١٥- لا يحق للمتعامل تطبيق أي من أشكال العمل الجبري. ويشير العمل الجبري إلى أي عمل أو خدمة لا تتم تأديتها طواعية وتتزع من الفرد كرهاً تحت وطأة التهديد بالقوة أو إنزال عقوبة. ويشمل ذلك أي نوع من أنواع العمل غير التطوعي أو الإجمالي، مثل عمل عقود التدريب الصناعي أو التعهد وما إلى ذلك من ترتيبات عقود العمل.

### السلامة والصحة المهنية

١٦- يلتزم المتعامل بتوفير بيئة عمل آمنة وصحية للعمال أخذاً في الاعتبار المخاطر الكامنة بقطاع عمل بعينه ومستويات الخطر في نطاق العمل لديه، بما في ذلك الأخطار الجسدية والكيميائية والبيولوجية والإشعاعية. وعلى المتعامل كذلك أن يتخذ الخطوات اللازمة للحيلولة دون وقوع حوادث أو إصابات أو ظهور أي مرض قد ينشأ عن سير العمل أو يرتبط به أو يحدث أثناءه، وذلك عن طريق الحد من أسباب المخاطر إلى المستوى المعقول. كما يلتزم المتعامل بالتعامل مع الجوانب التالية على نحو يتفق مع أعراف وتقاليد الصناعة الدولية الجيدة<sup>3</sup> بما يشمل تعريف العمال بالمخاطر المحتملة لاسيما تلك التي قد تهدد حياة الأفراد وتوفير تدابير الوقاية والحماية منها، بما في ذلك تغيير أو استبدال أو التخلص من الظروف أو المواد التي تشكل خطراً على العمال، وتدريب العمال والتوثيق والإبلاغ عن الحوادث المهنية والأمراض والحوادث وإجراءات الوقاية من حالات الطوارئ والاستعداد لها وترتيبات التعامل معها.

<sup>3</sup>تعرف بممارسة المهارات الحرفية وصفات المثابرة والحكمة والبصيرة التي يتوقع توفرها لدى الحرفيين أصحاب المهارات والخبرات والذين يؤدون نفس نوع المهام في ظل ظروف متشابهة أو متطابقة عالمياً.

### العمال غير الموظفين

١٧- لتحقيق معيار الأداء هذا، يشير مصطلح "العمال غير الموظفين" إلى العمال: (i) الذين تم التعاقد معهم مباشرةً بواسطة المتعامل أو من خلال المتعاقدين أو مؤسسات الوساطة الأخرى؛ و(ii) القائمين بأعمال مرتبطة بالوظائف الأساسية الخاصة بمنتجات المتعامل أو خدماته وذلك لفترة زمنية رئيسية. وعندما يتعاقد المتعامل مع العمال غير الموظفين بشكل مباشر، فعليه أن يستعين بالمجهودات التجارية المعقولة لتطبيق متطلبات معيار الأداء هذا فيما عدا الفقرات ٦ و١٢ و١٨. وفيما يخص المتعاقدين أو مؤسسات الوساطة الأخرى التي توفر العمال غير الموظفين، فيجب على المتعامل أن يسخر المجهودات التجارية المعقولة للقيام بالتالي: (i) التأكد من حسن سمعة هؤلاء المتعاقدين أو المؤسسات وأنهم يمثلون شركات شرعية و (ii) ومطالبة هؤلاء المتعاقدين أو المؤسسات بتطبيق متطلبات معيار الأداء هذا فيما عدا الفقرات ٦ و١٢ و١٣.

### سلسلة الإمداد

١٨- تجب مراعاة الآثار السلبية الملازمة لسلاسل الإمداد متى كانت تكلفة العمالة المنخفضة أحد العوامل المؤثرة في المنافسة الخاصة بالمنتج الذي يتم توفيره. ومن ناحيته، يتعهد المتعامل بالتحقيق في العمالة المضرة بالأطفال والعمل الجبري ضمن سلسلة الإمداد الخاصة به، وبمقتضى ما يتفق مع الفقرة ١٤ و١٥ أعلاه.